

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional yang diamanatkan dalam UUD 1945, yaitu masyarakat adil dan makmur. Pemerintah melaksanakan pembangunan diseluruh wilayah Indonesia secara berkesinambungan untuk menciptakan masyarakat indonesia yang adil dan makmur. Untuk mencapai tujuan pembangunan Nasional tersebut diperlukan aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, stategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap pemerintahan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Selain hal di atas faktor disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam pemerintahan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan

tugas masing-masing,serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Motivasi dan kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting untuk pencapaian output yang maksimal. Suatu pemerintahan dalam kondisi dimana pegawai mampu berperilaku sesuai dengan peraturan dan pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka secara otomatis tujuan akan tercapai. Hal ini akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BP3AKB Kabupaten Boyolali ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BP3AKB Kabupaten Boyolali?

3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai BP3AKB Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BP3AKB.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BP3AKB.
3. Menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BP3AKB Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu peneliti dalam pengetahuan yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja.
 - b. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan informasi dan bukti empiris tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai masukan positif bagi Kantor BP3AKB Kabupaten Boyolali dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Diharapkan penelitian ini mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang ingin dicapai sesuai berdasarkan visi pegawai.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman isi dari skripsi maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan skripsi ini terbagi dalam bab yang terdiri dari:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan dan mengenai pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, tujuan kinerja, pengertian motivasi, tujuan pemberian motivasi, jenis-jenis motivasi, pengertian disiplin kerja, indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, dan perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan dari populasi, sampel, dan sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data,

definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas gambaran umum BP3AKB, data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner, hasil analisis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan akhir penelitian penulis membuat kesimpulan dari hasil analisa kemudian memberikan saran atau masukan mengenai sesuatu hal yang dapat berguna demi kemajuan instansi BP3AKB untuk masa yang akan datang.